RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 23. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 23 listopada 2021 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 23)

23 listopada 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie:
– budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r.,
– zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą,

– „Rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy" – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwowa Inspekcja Pracy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **dr Agnieszka Szczygielska, dr Andrzej Najmiec** – przedstawiciele Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, **Elżbieta Bożejewicz** – prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum.

Witam serdecznie naszych gości – panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, panią dr Agnieszkę Szczygielską – kierownik Ośrodka Promocji i Wdrażania CIOP-PIB, dr Andrzeja Najmca z Zakładu Ergonomii CIOP-PIB. Witam serdecznie wszystkich gości i członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. oraz zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą, pkt 2 – „Rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy" – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych.

Proszę przewodniczącego Zespołu pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych ROP Zbigniew Żurek:

Oto proponowane brzmienie projektu stanowiska przyjętego przez Zespół ds. Prawno -Organizacyjnych: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 października 2021 r. zapo-

znała się z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022. Dokument przedstawiła Katarzyna Łażewska-Hrycko – główny inspektor pracy.

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 został przygotowany m.in. na podstawie niżej wymienionych przepisów:

– rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 28 stycznia 2019 r. w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej,

– rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 2 marca 2010 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych,

– ustawy o finansach publicznych,

– ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje na przyszły rok dochody w kwocie 2 250 000 zł – wyższej ok. 145 000 zł (czyli o 6,9%) od dochodów ustalonych ustawą budżetową na rok 2021. Wydatki na rok 2022 zaplanowano na kwotę 416 488 000 zł. Są one wyższe o 54 347 000 zł (czyli o 15%) od wydatków określonych w ustawie budżetowej na rok 2021.

Powyższy wzrost wydatków wynika głównie z:

– wzrostu funduszu wynagrodzeń osobowych i pochodnych, w tym z tytułu:

– przywrócenia 3% funduszu nagród, który w roku 2021 nie był ujęty w planie wydatków, co było zgodne z założeniami ustawy okołobudżetowej,

– planowanego 5% wzrostu wynagrodzeń pracowników Państwowej Inspekcji Pracy,

– planowanego zatrudnienia 130 nowych pracowników niezbędnych do realizacji szeregu nowych zadań nałożonych na Inspekcję w ostatnim czasie, w tym 70 etatów w związku z reformą systemu oceny zgodności i nadzoru rynku, która przewiduje dodanie nowych zadań w zakresie dyrektywy 1907/2006 REACH oraz 60 etatów w celu zapewnienia realizacji zadań corocznie nakładanych na Inspekcję Pracy, w tym także dwóch kolejnych nowych w roku 2022 r. Część z nich wynika z przepisów o delegowaniu pracowników kierowców świadczących pracę w międzynarodowym transporcie drogowym. Dodatkowo w przyszłym roku istotnie zwiększy się zakres liczbowy i podmiotowy kontroli z zakresu czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców w związku z dostosowaniem obowiązujących regulacji do przepisów Unii Europejskiej, tworzących tzw. pakiet mobilności. Nakładaniu na Inspekcję Pracy nowych zadań przez ustawodawcę nie towarzyszy jednak wzrost zatrudnienia, niezbędny do ich właściwej realizacji. Rada ostrzega, że takie postępowanie może doprowadzić do zapaści działalności urzędu.

– wzrostu pozostałych wydatków bieżących, który wynika głównie z przejęcie w trwały zarząd obiektów na siedziby jednostek organizacyjnych Inspekcji, jak również z przewidywanego wzrostu cen towarów i usług, w tym cen energii, wzrostu kursu dewiz, planowanego wzrostu minimalnego wynagrodzenia czy konieczności przeprowadzenia odłożonych w zeszłym roku remontów (w związku z zeszłoroczną decyzją Sejmu o zmniejszeniu pozostałych wydatków bieżących Inspekcji na rok 2021 o kwotę 11 683 000 zł).

Jednoczenie w grupie wydatków majątkowych urząd planuje spadek w stosunku do roku 2021. Spora część wydatków inwestycyjnych związanych z przebudową nowo przejmowanych siedzib przypadnie na dalsze lata (w przyszłym roku z tego tytułu Inspekcja planuje wydatki na trzy siedziby). Wydatki majątkowe obejmują również zakupy inwestycyjne, z czego największe wydatki dotyczą informatyzacji i środków transportu.

Po zapoznaniu się z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz po wysłuchaniu uzasadnienia przedstawionego przez głównego inspektora pracy i dyskusji Rada Ochrony Pracy uważa, iż przedłożony projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 został opracowany w sposób rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań. Planowany wzrost zatrudnienia oraz podwyżki wynagrodzeń Rada uważa za jak najbardziej uzasadnione. Mogą one wpłynąć na chociażby częściowe rozwiązanie problemów Inspekcji z pozyskiwaniem nowych pracowników, w tym zwłaszcza kadry inspektorskiej, co niewątpliwie przełoży się na efektywność działalności urzędu i umożliwi adekwatną odpowiedź na wyzwania współczesnego rynku pracy, rozwoju nowych technologii i nowych form zatrudnienia.

Rada Ochrony Pracy popiera prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy politykę pozyskiwania siedzib w trwały zarząd, gdyż docelowo wpłynie to na obniżenie przyszłych kosztów działalności, zwiększy stabilność lokalową i organizacyjną jednostek PIP, jak również stanowić będzie wartość dodaną jako nakłady w majątek Skarbu Państwa.

Rada pozytywnie opiniuje projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. i wnosi o jego przyjęcie przez Sejm w proponowanych przez Inspekcję kwotach.

Rada upoważnia przewodniczącego posła Janusza Śniadka do prezentowania powyższego stanowiska w trakcie dalszych prac legislacyjnych nad budżetem Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022".

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (24) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska Rady w sprawie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przedkłada projekt stanowiska Rady w sprawie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą w następującym brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 października 2021 r. zapoznała się z problematyką zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą, które wpływają znacząco na absencję chorobową i wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej pracowników. Materiały zostały opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Zaburzenia funkcjonowania układu mięśniowo-szkieletowego związane z pracą wynikają z jego narażenia na duże i powtarzające się przeciążenia występujące w długim okresie. Dotyczą one zarówno pracowników fizycznych, jak i biurowych. Czynniki środowiska pracy będące przyczynami tych zaburzeń to przede wszystkim: wymuszona pozycja ciała, duża powtarzalność czynności roboczych, dźwiganie ciężarów, narażenie na drgania mechaniczne. Ponadto na rozwój tych zaburzeń wpływają procesy starzenia się organizmu, urazy i choroby metaboliczne. Dotyczą one głównie kręgosłupa (szyjnego, lędźwiowego, piersiowego) oraz kończyn górnych i dolnych.

Zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego są jednym z najczęstszych problemów zdrowotnych związanych z pracą. Powodowane przez nie ryzyko ograniczenia możliwości wykonywania pracy zawodowej stanowi także znaczące obciążenie finansowe systemów ochrony zdrowia i ubezpieczeń społecznych oraz funkcjonowania przedsiębiorstw.

Według danych ZUS w 2020 r. zaburzenia mięśniowo-szkieletowe były powodem 16% absencji chorobowej i zajmowały drugie miejsce wśród jej przyczyn. Ze względu na długotrwałość, ta przyczyna absencji wpływała na znaczącą część wydatków ponoszonych przez ZUS. Zaburzenia mięśniowo-szkieletowe były przyczyną obciążenia ZUS-u także kosztami rehabilitacji oraz rent. Z kolei wśród kosztów ponoszonych przez firmy w związku z zaburzeniami mięśniowo-szkieletowymi u ich pracowników, oprócz straconego czasu pracy w wyniku absencji, są koszty wynikające z obniżonej efektywności oraz pogorszenia kondycji psychofizycznej pracowników co może być także przyczyną większej liczby błędów i wypadków przy pracy. Pracownicy z zaburzeniami układu mięśniowo-szkieletowego także częściej niż pozostali twierdzą, że nie będą w stanie wykonywać swojej pracy po osiągnięciu wieku 60 lat.

Wraz z upowszechnieniem użytkowania urządzeń komputerowych i towarzyszącym mu niedoborem aktywności fizycznej wśród dzieci w wieku szkolnym, potwierdza

się obawa o wcześniejszy u nich rozwój dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. Zaostrzenie tych dolegliwości ujawnia się także u młodych pracowników już na początku ich pracy zawodowej.

Zatem inwestowanie w zapobieganie zaburzeniom układu mięśniowo-szkieletowego związanym z pracą jest niezbędne zarówno dla zachowania zdrowia pracowników, jak i dla kondycji przedsiębiorstw oraz krajowych systemów opieki zdrowotnej i ubezpieczeń społecznych.

Działania profilaktyczne powinny być ukierunkowane na:

– wdrażanie zasad ergonomii odnośnie do stanowisk i organizacji pracy,

– monitorowanie stanu zdrowia pracowników w celu wczesnej interwencji ograniczającej rozwój zaburzeń mięśniowo-szkieletowych.

Aby podnieść świadomość w zakresie zapobiegania zaburzeniom układu mięśniowo -szkieletowego związanym z pracą, konieczne jest podejmowanie działań na poziomie państwa, przedsiębiorstw, organizacji pracowniczych oraz służb bhp i medycyny pracy, a także promowanie wśród przedsiębiorstw dobrych praktyk w zapobieganiu tym zaburzeniom.

W latach 2020-2022 we wszystkich państwach Unii Europejskiej prowadzona jest kampania informacyjna pt. „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy. Dźwigaj z głową". Na poziomie ogólnoeuropejskim kampania ta jest koordynowana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy (EU-OSHA). Natomiast w Polsce krajową edycję tej kampanii prowadzi Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, a patronat honorowy nad nią objął Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Na podstawie przedstawionych informacji i po przeprowadzeniu dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za celowe:

1) Podjęcie skuteczniejszych działań zmierzających do podniesienia świadomości przyczyn i skutków zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą przez inicjowanie odpowiednich przedsięwzięcia edukacyjnych i kampanii informacyjnych.

2) Zwrócenie szczególnej uwagi w procesie oceny ryzyka zawodowego na czynniki, które wpływają na powstawanie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych, w tym na spełnienie zasad ergonomii miejsc pracy oraz jej organizacji. Aspekt ten powinien być także uwzględniony w działaniach kontrolnych prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy".

Zespół proponuje, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej i senackiej Komisji Zdrowia, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast adresatem wniosków do realizacji będzie Ministerstwo Edukacji i Nauki, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie zaburzeń mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „Rozwój kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy" – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Państwową Inspekcję Pracy oraz Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP.

Jako pierwszego proszę o zabranie głosu pana prof. Wiktora Marka Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Wiktor M. Zawieska:

Bardzo dziękuję za możliwość przekazania Radzie informacji na temat dokonań Instytutu w zakresie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy. Temat ma niewątpliwie fundamentalny charakter. Mam nadzieję, że państwo zgodzą się z tą oceną po wysłuchaniu dzisiejszych prezentacji. Istnieje bezpośrednia zależność między wskaźnikami dotyczącymi bezpieczeństwa w środowisku pracy a poziomem kultury bezpieczeństwa odniesionym do jednostki, organizacji i społeczeństwa. Temat jest bardzo złożony. Dlatego tak ważne jest, żebyśmy pochylili się nad tym zagadnieniem, podejściem do tej problematyki dziś i w przyszłości, dlatego że budowanie kultury bezpieczeństwa ma istotne znaczenie dla tworzenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Zapraszam do obejrzenia naszej prezentacji. Pierwszą część przedstawi pan dr Andrzej Najmiec, drugą – pani dr Agnieszka Szczygielska.

Przedstawiciel Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy dr Andrzej Najmiec:

Zacznę od wyjaśnienia co rozumiemy po pojęciem kultury bezpieczeństwa. Uniwersalna definicja wskazuje, że kultura bezpieczeństwa – to uznawane wartości, postawy, normy postępowania oraz zachowania w zakresie bezpieczeństwa reprezentowane przez wszystkich pracowników. Występują różne modele kultury bezpieczeństwa podkreślające różne aspekty, które można kształtować w celu zwiększania bezpieczeństwa, m.in. takie, które odwołują się do zarządzania ryzykiem. Ale zawsze w centrum tych modeli jest człowiek i jego interakcja z otoczeniem.

Prezentowana na slajdzie krzywa Bradley'a pokazuje zależność między wskaźnikiem wypadkowości a rozwojem kultury bezpieczeństwa – od najniższego poziomu, który bazuje na naszych instynktach i genetycznej potrzeby utrzymania życia po wspólnotowość, czyli wzajemną pomoc, współdziałanie, dbałość o innych, dumę z identyfikacji z danym miejscem i firmą.

Definicje kultury bezpieczeństwa zaczęły pojawiać się od 1989 r. Podkreślały aspekty zawarte w uniwersalnej definicji, ale także bazują na analizie sytuacji w danym miejscu. Prawdopodobnie po raz pierwszy termin kultura bezpieczeństwa został zastosowany przez International Nuclear Safety Advisory Group (INSAG) po awarii elektrowni atomowej w Czarnobylu w 1986 r.

Jeżeli chodzi o ocenę kultury w Polsce, to jest to również dziedzictwo przeszłości. Mówimy, że aspekty kulturowe zmieniają się wraz z pokoleniami. Zatem potrzeba cierpliwości i czasu, żeby dostrzec to, na co oddziałujemy.

Badania z 2005 r. i 2015 r. pokazują, że Polska np. w aspekcie występowania stresu w pracy zajmuje dalsze miejsca, ale dostrzegamy pewien postęp – obniżenie w stosunku do 2005 r. poziomu stresu, podczas gdy niektórych krajach odnotowano wzrost. To wiąże się z kulturą bezpieczeństwa.

Zdecydowana większość pracowników uczestnicząca w badaniach prowadzonych nie tylko przez Centralny Instytut Ochrony Pracy potwierdza zależność między własnym zachowaniem a bezpieczeństwem. Niska kultura bezpieczeństwa przyczynia się do wzrostu liczby wypadków i osób poszkodowanych, wzrostu liczby chorób zawodowych i liczby zdarzeń okołowypadkowych, wzrostu kosztów bezpośrednich i pośrednich wypadków przy pracy, wzrostu kosztów pracy.

W działalności Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego istotne miejsce zajmuje realizacja ogólnopolskich programów badawczych poświęconych kulturze bezpieczeństwa. To m.in. Centralny Program Badawczo-Rozwojowy „Ochrona człowieka w środowisku pracy" realizowany w latach 1986 – 1990, Program Badawczy Zamawiany „Opracowanie metod i projektów do badań i certyfikacji pod względem bezpieczeństwa pracy i ergonomii maszyn i środków ochrony pracowników zgodnie z wymaganiami Wspólnot Europejskich (1992 – 1994), Strategiczny Program Rządowy „Bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy" (1995 – 2001), program wieloletni „Dostosowywanie warunków pracy w Polsce do standardów Unii Europejskiej (2002 – 2007), pogram wieloletni „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy" (2008 – 2022). To cykl działań, które diagnozują sytuację i mam nadzieję, że rozwiązują

najważniejsze problemy z zakresu bezpieczeństwa oraz wspomagają różne organizacje w tym zakresie.

Prof. Studenski, którego bardzo lubię cytować, zwracał uwagę, że kształtowanie kultury bezpieczeństwa można rozpatrywać na trzech poziomach: pracownika, organizacji (przedsiębiorstwa) oraz społeczeństwa. Łączą nas pewne wartości. Kultura bezpieczeństwa jest wspólna dla nas w różnych obszarach. Możemy wyróżnić pewne wskaźniki. U pracownika są to indywidulane poglądy i wartości w odniesieniu do własnego życia i zdrowia. Kiedy jako psycholog badam kierowców, to oni wskazują, że zmiana w ich postawie nastąpiła wraz z urodzeniem dziecka. Mówią, że od tego momentu zaczęli bardziej cenić swoje życie, inaczej prowadzą samochód. To pokazuje pewną nieracjonalność, że przedtem wartość tego życia była mniejsza. Ale widać jak to kształtuje się z wiekiem. Powrócę jeszcze do tej kwestii.

Na poziom kultury bezpieczeństwa organizacji wpływają wspólne wartości dla całej załogi. Nie będę podawał negatywnych przykładów. Ale naprawdę są takie miejsca, gdzie konieczna jest interwencja. Specjaliści z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy podejmują takie działania. W tym zakresie jesteśmy w komfortowej sytuacji – mamy Forum Liderów Bezpiecznej Pracy, współpracujemy ze specjalistami ds. bhp.

Jeśli chodzi o kształtowanie kultury bezpieczeństwa społeczeństwa, to w tym przypadku ważne jest identyfikowanie swojej przynależności do danego społeczeństwa, jednoczenie się wokół pewnych wartości. Ale potrzebujemy też przykładów, żeby bezpieczeństwo było wspólną wartością w miarę podobnie realizowaną.

Kilka przykładów działań naszego instytutu w tym zakresie. To m.in. projekty naukowe i prace rozwojowe realizowane w ramach programu wieloletniego, badania o charakterze statutowym, projekty międzynarodowe. Ale także są to prace polegające na upowszechnianiu i wdrażaniu wyników. Instytut jest koordynatorem programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, w realizację którego zaangażowane jest całe spectrum różnych instytucji – naukowych, branżowych, stowarzyszeń.

Kształtowanie i utrzymywanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wymaga stałej koncentracji w trzech aspektach. Kluczowe jest oddziaływanie na pracowników i ich zachowanie. Ale równie ważne jest środowisko pracy np. organizacja pracy, utrzymanie stanowisk pracy, maszyny, narzędzia, komunikacja, środki ochrony indywidulanej, szczególnie ważne w obecnej dobie pandemii.

Jest wiele rodzajów produktów programu wieloletniego. To m.in. rozwiązania techniczne wspomagające identyfikację zagrożeń i poprawę warunków pracy, rozwiązania organizacyjne, różnego rodzaju ekspertyzy, badania, wspieranie przedsiębiorstw oraz działalność szkoleniowa. Są one kierowane do różnych grup odbiorców, różnych organizacji, całego społeczeństwa, ale głównie do pracowników w miejscu pracy.

Chciałbym teraz podać kilka przykładów projektów badawczych wspierających kulturę bezpieczeństwa w grupach pracowniczych. Pierwsza grupa – to młodzi pracownicy. Do nich adresowany jest projekt „Badanie zdolności do pracy młodych pracowników w aspekcie wymagań pracy i stylu życia”. Dobór stanowisk pracy do osób jest kluczowy również w aspekcie oddziaływań, które potem w trakcie wykonywania pracy będą ważne w kontekście bezpieczeństwa. Druga grupa – to pracownicy 55+. Do nich również kierujemy projekty wspierające rozwój kultury bezpieczeństwa.

Instytut prowadzi również działania edukacyjne wspomagające kształtowanie kultury bezpieczeństwa. Oferta obejmuje m.in. studia podyplomowe z zakresu bhp, szkolenia okresowe dla pracowników, szkolenia okresowe dla pracodawców i osób kierujących pracownikami oraz szkolenia problemowe i specjalistyczne.

Kilka przykładów działań CIOP-PIB ze wspomnianych trzech obszarów oddziaływań na pracownika. Prowadziłem badania w zakresie bezpieczeństwa w transporcie drogowym. Obejmowały one kierowców transportu miejskiego i przewozu towarowego. Pierwsze, o co chcieliśmy zadbać to samopoczucie kierowców. Były podjęte działania dotyczące modyfikacji ich zachowań, a także podniesienia umiejętności radzenia sobie ze stresem. Przed programem modyfikacji zachowań poziomy były niższe, jeżeli chodzi o samopoczucie fizyczne i psychiczne. Po programie poprawiły się. Na tej bazie możemy dopiero oddziaływać na postawy kierowców, czyli możemy zmniejszać ich postawy agresywne,

zachowania aspołeczne, a kształtować postawy empatyczne i zachowania prospołeczne. To również ma przełożenie na różne publikacje adresowane zarówno do specjalistów bezpieczeństwa ruchu drogowego, jak i samych kierowców.

E. S. Geller w podręczniku „Psychologia bezpieczeństwa" stwierdził, iż wysoka kultura bezpieczeństwa jest związana z poczuciem osobistej odpowiedzialności każdego pracownika za sprawy bezpieczeństwa, przejawiającej się w codziennej pracy. Ale też podkreślił, co obrazuje rysunek na slajdzie, że nowy pracownik, który przychodzi do pracy i posiada cały pakiet instrukcji stanowiskowych, jeżeli widzi, że kadra kierownicza i koledzy obojętnie przechodzą obok różnych przejawów bałaganu, niedociągnięć, to z tego zachowania czerpie wiedzę – nie z dokumentów, norm, instrukcji, ale z obserwacji swoich kolegów.

W ten sposób przechodzimy do następnego poziomu – kultury bezpieczeństwa organizacji. Mamy wpływ na swoich współpracowników. Każdy uśmiech jest kształtowaniem kultury w ogóle, a zwłaszcza kultury bezpieczeństwa. Podejmujemy działania, które mają na celu identyfikację z wartością bezpieczeństwa, ale również z empatią i dbaniem o innych. Czyli obserwujemy swoje zachowania, ale także kolegów i w konsekwencji dokonujemy analizy nie poprzez szukanie winnych, lecz przyczyn zagrożeń i ewentualnych wypadków.

Jeżeli chodzi o wskaźniki kultury bezpieczeństwa, one oceniają różne aspekty – zaangażowanie kierownictwa, szkolenia, wartości w danej firmie, stosunki między pracownikami, poziom odpowiedzialności i bezpieczne zachowania. Te parametry nieznacznie, ale poprawiają się po różnego rodzaju interwencjach. Chcemy też zwrócić uwagę, że nie wszystkie aspekty istotnie poprawiają się. Ale np. ocena szkoleń i – co chyba jest kluczowe – bezpieczne zachowania ulegają największym zmianom.

Wymieniamy również poszczególne poziomy w przedsiębiorstwie. Nie każdy ma ten sam punkt widzenia na bezpieczeństwo w zależności od hierarchii organizacyjnej. W dotychczasowych badaniach, które prowadziliśmy w aspekcie kultury bezpieczeństwa nie zdarzyło się, żeby kierownicy wyższego szczebla mieli niższą ocenę poziomu bezpieczeństwa niż pracownicy techniczni. Ta ocena była zawsze wyższa. Decyzje zapadają na poziomie kierownictwa. Jeżeli ten obraz jest wyidealizowany, zbyt optymistyczny, pomijający faktyczny stan, to niestety mogą zapadać złe decyzje. Na ten aspekt zwrócił uwagę Richard Feynman – laureat Nagrody Nobla badając przyczyny katastrofy promu kosmicznego challenger, która – jak katastrofa w Czarnobylu – zdarzyła się w 1986 r. Pytał kierowników, jakie jest prawdopodobieństwo awarii promu kosmicznego, jak oni to oceniają. Odpowiedzieli, że 1 do 100 000. To tak jakby przez 300 lat prom kosmiczny latał codziennie i zdarzyła się tylko jedna katastrofa – tak to podsumował. Natomiast pracownicy techniczni znający inny aspekt bezpieczeństwa, wymagań technicznych, niedociągnięć oceniali prawdopodobieństwo na 1 do 100. Jaka to skala różnic? Dlatego warto badać i porównywać kulturę bezpieczeństwa na różnych poziomach.

Warto również odnotować, że kultura bezpieczeństwa jest skorelowana z aspektami społecznymi pracy – z tym jaka jest relacja, jaka identyfikacja, czy lubię swoich współpracowników czy nie. To też ma przełożenie na wypadkowość.

Przekazuję głos pani dr Agnieszce Szczygielskiej, która jest specjalistką od aspektów medialnych i oddziaływań na szeroką skalę.

Kierownik Ośrodka Promocji i Wdrażania CIOP-PIB dr Agnieszka Szczygielska:
W kompleksowym podejściu do kształtowania kultury bezpieczeństwa, które przyjmujemy w Instytucie skupiamy się na trzech poziomach, które zostały wskazane. Czyli nie tylko na pracownikach, przedsiębiorstwach i organizacjach, ale również na poziomie kultury bezpieczeństwa pracy w społeczeństwie. Te działania realizowane są od wielu lat w ramach zadań programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy", a także przed ustanowieniem programu – od 1986 r. Po efektach naszych prac widać, że działania na rzecz rozwoju kultury bezpieczeństwa nie mogą się zakończyć. Nie da się osiągnąć trwałego poziomu kultury bezpieczeństwa, nawet jeżeli jest wysoki. Bowiem zaprzestanie tych działań przypominałoby zaprzestanie nauki u dziecka. Ten

proces musi trwać, musi być kontynuowany, żeby utrzymał się wysoki poziom kultury bezpieczeństwa pracy.

Przechodząc do poziomu społecznego, mamy świadomość, że – jak w przypadku pracowników i przedsiębiorstw – sprawa jest o tyle prostsza, jeżeli chodzi o przekaz informacji i kształtowanie kultury bezpieczeństwa, że jest jakaś określona grupa. Mamy pewne informacje o pracownikach przedsiębiorstwa. Możemy zakładać jakie działania będą skuteczne w ich przypadku, jeżeli chodzi o przekazywanie informacji. W przypadku przedsiębiorstw mamy możliwość przeprowadzenia badań tak, aby przekazać dopasować do potrzeb przedstawicieli przedsiębiorstw. Natomiast w przypadku społeczeństwa jest to o tyle trudne, że mamy do czynienia z bardzo zróżnicowaną grupą – osoby w różnym wieku, na różnych etapach życia zawodowego, o różnym poziomie możliwości percepcyjnych. Zatem w realizowanych w Instytucie działaniach na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy w społeczeństwie staramy się wykorzystywać różne środki przekazu, głównie media ze względu na ich zasięg. Staramy się, żeby te działania były bardzo różnorodne tak, aby w miarę możliwości docierać do jak najszerszej grupy odbiorców. Wykorzystujemy medium, które jest współcześnie najszerzej odbierane i – co ważne – bezpłatne, czyli nasz portal internetowy. Korzystamy z mediów społecznościowych. Współcześnie trudno wyobrazić sobie budowanie przekazu społecznego bez mediów społecznościowych.

Działania realizujemy w ramach kampanii społecznych, w których mamy wieloletnie doświadczenia. Organizujemy konkursy, które są wsparciem tych działań, ponieważ z jednej strony pozwalają nam docierać do nieco innej grupy adresatów, ale z drugiej strony – dzięki nim powstają dodatkowe materiały i narzędzia, które również mają wpływ na budowanie kultury bezpieczeństwa pracy. Prowadzimy również działania outdoorowe, czyli wychodzimy z komunikatem dotyczącym bezpiecznych zachowań w przestrzeń publiczną, na ulice, aby informacja na temat bezpiecznych zachowań i bezpieczeństwa pracy była kojarzona nie tylko z miejscem pracy, żeby elementy bezpieczeństwa stały się oczywiste dla wszystkich jako element naszego codziennego życia. Wykorzystujemy spotkania przedsiębiorstw, giełdy, targi wynalazków, wystawy, aby docierać do zróżnicowanego adresata.

Adresatami działań na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa społeczeństwa są dzieci i młodzież, studenci, pracownicy, przedstawiciele przedsiębiorstw. Czyli wszyscy, którzy mogą mieć kontakt z przekazem społecznym i mogą traktować go jako uzupełnienie działań, z którymi spotykają się w szkole, na uczelniach, w miejscu pracy.

Jeżeli chodzi o najmłodszych – dla wszystkich zapewne jest oczywiste, że kultura bezpieczeństwa powinna być kształtowana od najmłodszych lat – staramy się wykorzystywać różne materiały, wspierać szkoły i edukację w miarę naszych możliwości. W Instytucie zostały opracowane w ramach programu wieloletniego materiały edukacyjne „Kultura bezpieczeństwa" dla klas szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Początkowo były dostępne jedynie w wersji tradycyjnej, drukowanej z dodatkiem na płytach DVD. Później pojawiła się wersja elektroniczna w formie aplikacji na płycie DVD. Obecnie jest również dostępna wersja on-line, która może być wykorzystywana do prowadzenia lekcji z zakresu bezpiecznych zachowań. Statystyki pokazują, że w latach 2018 – 2019 z materiałów on-line skorzystało ponad 120 tys. użytkowników. Dla najmłodszych przeznaczone są również multimedialne materiały edukacyjne do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród dzieci w wieku wczesnoszkolnym. Jest to pewne połączenie zabawy i edukacji. Zabawy – ponieważ ma to postać gry komputerowej, która zachęca do przechodzenia na kolejne poziomy, ale równocześnie zdobywanie wiedzy. Chodzi o zwrócenie najmłodszym uwagi na bezpieczne i prawidłowe zachowania w codziennych sytuacjach.

Dzieci są również zachęcane do udziału w konkursach plastycznych. To również jest połączenie zabawy i edukacji. Zachęcamy nauczycieli do prowadzenia lekcji tematycznych dotyczących zagrożeń, sytuacji niebezpiecznych w życiu codziennym. A później najmłodsi przedstawiają w formie plastycznej jak postrzegają daną sytuację. To też jest ciekawe. Jeżeli uczymy dzieci uprawiania sportu z zastosowaniem środków ochrony, prawidłowego zachowania, prawidłowego organizowania miejsca do nauki, to później jest duża szansa, że młody człowiek, gdy zostanie pracownikiem będzie miał inne podej-

ście do stosowania środków ochrony indywidualnej czy prawidłowej organizacji swojego środowiska pracy, tak żeby było bezpieczne.

Kolejny etap edukacji – studenci, młodzi ludzie, którzy uczą się z ukierunkowaniem na swoją przyszłość zawodową. Staramy się wspierać ich m.in. poprzez opracowany pakiet edukacyjny „Nauka o pracy. Bezpieczeństwo, higiena i ergonomia”. Materiał bazuje na najnowszych osiągnięciach nauk technicznych, biologicznych i społecznych. Staramy się również wspierać studentów, prezentując w jaki sposób podchodzimy do bezpieczeństwa pracy w Instytucie, jakie prace badawcze prowadzimy i w jakich warunkach je realizujemy. Jesteśmy otwarci na współpracę z uczelniami wyższymi. Zapraszamy studentów do Instytutu. Staramy się, żeby już na tym etapie edukacji mieli kontakt z najnowszą wiedzą z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Uzupełnieniem tych działań, realizowanym na skalę masową, jest upowszechnianie wiedzy poprzez nasz portal internetowy. Z materiałów dostępnych na stronie internetowej korzystają osoby, niezależnie od tego, czy są jeszcze studentami, czy już pracują, czy uczą innych, czy szukają zawansowanej wiedzy, jeżeli chodzi o poziom naukowy, czy też szukają prostych informacji. Staramy się, żeby wyniki naszych prac oraz informacje, które mogą być wykorzystywane do kształtowania kultury bezpieczeństwa były szeroko upowszechniane i udostępniane. Statystyki odwiedzin portalu www.ciop.pl dowodzą, że to źródło wiedzy z zakresu bezpieczeństwa pracy jest doceniane. W latach 2017 – 2020 portal odwiedziło ponad 16 mln osób. Pobrano ponad 60 mln stron.

Wspomniałam, że ważnym współcześnie uzupełnieniem przekazu wiedzy, również w zakresie bezpiecznych zachowań są media społecznościowe, które są bardziej niż strona internetowa wykorzystywane przez młodszych uczestników. Staramy się budować obraz bezpieczeństwa jako naturalny element naszego życia. Wykorzystujemy do tego nasz profil na Facebooku, który obecnie jest chyba najbardziej popularnym medium społecznościowym. Instytut ma kilka profili. Jeden – na którym prezentujemy ogólne informacje z zakresu działalności Instytutu. Ale mamy też profile bardziej tematyczne dostosowane np. do kampanii społecznych realizowanych przez Instytut, w tym m.in. profil kampanii społecznej „Stres w pracy”, „Dźwigaj z głową”, a także profil konkursu fotograficznego i filmowego „Oznaki pracy”.

Instytut ma również swój kanał YouTube, na którym upowszechniamy filmy edukacyjne i informacyjne, ostatnio również nagrania konferencji, webinariów, aby jak najwięcej osób mogło z nich skorzystać.

Kolejny profil – i grupa odbiorców – to Linkedin. To medium skierowane bardziej do odbiorcy biznesowego, o czym świadczą również statystyki odwiedzin naszego profilu. W większości są to osoby zajmujące się operacjami biznesowymi. Ale to nam pozwala dotrzeć do tych osób z informacjami z zakresu bezpieczeństwa pracy i budować ich system wartości, tak żeby ich kultura pracy nie ograniczała się tylko do pracy, ale również dotyczyła kwestii bezpieczeństwa.

Kolejnym medium społecznościowym jest Instagram, który skupia się głównie na zdjęciach. W tym przypadku staramy się przemawiać obrazem. Wykorzystujemy m. in. wyniki konkursów realizowanych przez Instytut, w tym konkursu na plakat „Bezpieczeństwo pracy” oraz konkursu fotograficznego i filmowego „Oznaki pracy”.

Ważnym elementem działań Instytutu na rzecz budowania kultury bezpieczeństwa pracy w społeczeństwie są ogólnopolskie kampanie społeczne. Realizujemy je od 2008 r. Staramy się, żeby docierać z przekazem dotyczącym bezpiecznych zachowań do jak najszerszej grupy odbiorców. Na początku skupialiśmy się na problemach pewnych grup zawodowych – budownictwo, górnictwo, przetwórstwo przemysłowe, ale z czasem zajęliśmy się tematami, które dotyczą szerszej grupy odbiorców. Pojawiły się kwestie zdrowia w miejscu pracy, bezpieczeństwa pracy, innowacji na rzecz bezpieczeństwa itp.

W ostatnich dwóch latach zajęliśmy się tematyką bardzo blisko związaną pandemią COVID-19. W 2020 r. prowadziliśmy kampanię „Aktywni w pracy”, która skupiała się na promowaniu aktywności fizycznej wśród osób, szczególnie pracujących w domu. Dlatego, że badania prowadzone przez Instytut ujawniły, iż brak aktywności fizycznej i związane z tym problemy mięśniowo-szkieletowe są konsekwencją pracy zdalnej. Stad zdecydowaliśmy się na promowanie aktywności fizycznej, pokazywanie pozytyw-

nych aspektów. W bieżącym roku realizujemy kampanię „Stres cyfrowy". Skupiamy się na konsekwencjach przeciążenia cyfrowego związanego również z pracą zdalną, a także z codziennością cyfrową współczesnych pracowników oraz osób uczących się. Stworzyliśmy przekaz, który dotyczył nie tylko negatywnych konsekwencji stresu cyfrowego, ale również sposobów radzenia sobie z tym problemem.

Nasze kampanie organizujemy we współpracy z partnerami społecznymi, z przedsiębiorstwami. Pan dr Najmiec mówiąc o kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, wspomniał o Forum Liderów Bezpiecznej Pracy. To ważni partnerzy Instytutu, również w realizacji kampanii społecznych, ale bardzo ściśle współpracują z nami także członkowie Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, pracownicy służb BHP zrzeszeni w Sieci Ekspertów, wszystkie osoby, które mają możliwość przekazywania dalej treści, które powstają w Instytucie. Wyniki badań wskazują, że odbiorcy doceniają wpływ kampanii społecznych na kształtowanie świadomości – zarówno indywidualnej, jak i społecznej – z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Kampanie realizowane przez Instytut zostały docenione na szerszym forum. W 2020 r. nagrodzono je złotym medalem w konkursie w ramach specjalnej edycji międzynarodowych targów INTARG w kategorii Innowacje społeczne.

CIOP realizuje także polskie edycje kampanii europejskich. Tematy kampanii europejskich i kampanii Instytutu uzupełniają się. Chodzi o to, żeby przekaz docierający do różnych grup społecznych miał charakter bardziej kompleksowy.

Wspomniałam o konkursach fotograficznych i filmowych. Współcześnie trudno sobie wyobrazić przekaz społeczny bez elementu wizualnego. Organizujemy konkursy, których wyniki są później wykorzystywane przez nas w działaniach informacyjnych i edukacyjnych. Dzięki nim możemy docierać do bardziej zróżnicowanych grup odbiorców. W ubiegłym tygodniu zakończyła się V edycja konkursu fotograficznego i filmowego „Oznaki pracy". Jeżeli państwo pozwolicie, chciałam pokazać niespełna 4-minutowy film, który otrzymał wyróżnienie członków jury i jednego z partnerów konkursu – Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za obraz współczesnej pracy ze współczesnymi zagrożeniami.

[Prezentacja filmu]

To niezbyt optymistyczny obraz pracy w odbiorze młodego człowieka. Autorem filmu jest 17-latek. Starajmy się, również poprzez działania w zakresie kształtowania kultury bezpieczeństwa, budować pozytywny obraz – miejsca pracy, które jest zdrowe dla nas i naszego otoczenia – współpracowników i przełożonych.

Mogłabym jeszcze długo mówić na temat kształtowania kultury bezpieczeństwa. Wiem jednak, że jeszcze dwóch prelegentów czeka na głos. Dlatego na tym zakończę prezentację działań realizowanych przez Instytut. Pozostałe są przedstawione w materiale, które otrzymali członkowie Rady.

Podsumowując – kształtowanie kultury bezpieczeństwa w firmach musi być realizowane poprzez wzmacnianie osobistej odpowiedzialności wszystkich pracowników, odpowiednią organizację pracy oraz wsparcie od przełożonych i pracowników dozoru. Myślę, że to zalecenie dotyczy również poziomu społecznego. Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie powinno być realizowane właśnie poprzez wzmacnianie osobistej odpowiedzialności każdego z nas za kwestie bezpiecznych zachowań nie tylko w pracy, ale również podczas wykonywania wszystkich aktywności poza miejscem pracy.

Ważne jest wzmacnianie bezpiecznych zachowań i samoświadomości pracowników technicznych, mistrzów oraz bezpiecznej postawy kierownictwa poprzez szkolenia oraz inne formy motywowania pracowników, przekazywanie im informacji z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Należy podkreślić, że zmiana kulturowa jest procesem, który wymaga systematycznej pracy i monitorowania, a także cierpliwości w oczekiwaniu na pozytywne efekty. To nie są działania, które można zrealizować dziś, a jutro obserwować ich efekty. Musimy być tego świadomi. Instytut realizuje te działania od kilku lat. I nadal będzie je realizował, aby poziom bezpieczeństwa, który obecnie osiągnęliśmy nie zmniejszył się, lecz stale wzrastał.

Z przedstawionych danych oraz badań europejskich i krajowych wynika, że w celu poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy potrzebna jest dalsza systematyczna budowa

kultury bezpieczeństwa w Polsce. Wymaga to stałych i konsekwentnych działań wszystkich uczestników rynku pracy, na bazie podstaw merytorycznych dostarczanych przez środowisko naukowe. Zaniechanie tych działań może doprowadzić do pogorszenia i tak słabej pozycji Polski na tle innych krajów Unii Europejskiej. Budowa kultury bezpieczeństwa powinna być realizowana przede wszystkim z udziałem wsparcia programów wieloletnich prowadzonych na poziomie centralnym.

Kontynuacja działalności związanej z budową kultury bezpieczeństwa jest zgodna z celami m.in. Polskiego Ładu, który podkreśla wagę bezpieczeństwa: „Stabilna, dobrze opłacana i bezpieczna praca to cywilizacyjny standard, który musi stać się udziałem wszystkich Polaków" oraz Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030, który m.in. zakłada działania na rzecz utrzymania obywateli w dobrym zdrowiu w celu wydłużenia ich aktywności na rynku pracy, upowszechnienie i wzmocnienie działań profilaktycznych opartych na dowodach naukowych oraz masową popularyzację kultury bezpieczeństwa i zdrowego stylu życia, w tym zachowań prozdrowotnych.

Kontynuacja działalności związanej z budową kultury bezpieczeństwa w postaci programu rządowego będzie wspomagała realizację zobowiązań rządu RP wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej, gdyż program wieloletni pełni rolę Krajowej Strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, o której mowa w Komunikacie Komisji z dnia 28 czerwca 2021 r. do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt. „Ramy Strategiczne UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021-2027. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zmieniającym się świecie pracy", a jednocześnie zapewnia implementację tych ram na poziomie krajowym.

Dyrektor CIOP-PIB prof. Wiktor M. Zawieska:

Problem jest złożony, ma istotne znaczenie dla nas wszystkich. Chcieliśmy w syntetyczny sposób pokazać różnorodność zagadnień związanych z kształtowaniem kultury bezpieczeństwa. Przy okazji chciałbym podziękować środowiskom, które współpracują z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy w tym zakresie.

Praca zorganizowana w sposób systemowy, ciągły, zabezpieczający efektywność działań i ich kontynuację daje szansę na poprawę wskaźników, o których dzisiaj mówiliśmy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo dziękuję przedstawicielom Centralnego Instytutu Ochrony Pracy za przedstawienie referatu. Przyznam, że kiedy omawialiśmy kwestię stresu w pracy, byłem zaskoczony, że ta kwestia jest tak bardzo poważna. WHO zapowiadała, że stres w pracy ma być chorobą XXI wieku. Podobnie z pewnym zaskoczeniem słucham dzisiejszych prelekcji, pokazujących złożoność i wagę zagadnienia kształtowania kultury bezpieczeństwa.

Proszę o zabranie głosu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Myślę, że materiał przedstawiony przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, szczególnie film, który widzieliśmy przed chwilą, jest niezwykle poruszający jako obraz pracy z perspektywy młodego człowieka. Sądzę, że wszyscy mamy ogromne zadanie do zrealizowania. Zgadzam się z państwem, którzy prezentowali materiał, że tylko kompleksowa współpraca i wspólne działania mogą przynieść efektywną poprawę.

Chciałabym podkreślić, że w art. 24 Konstytucji RP zapisano, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Ten zapis wyznacza zasadniczą normę ochrony pracy, która nakłada na państwo obowiązek dbałości o zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także ochrony prawnej w razie naruszenia przepisów prawa pracy. Potwierdzeniem tego zobowiązania jest art. 66 ust. 1 konstytucji stanowiący, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz korespondujący z nim art. 68 ust. 1, mówiący o prawie obywateli do ochrony zdrowia. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami pracy nie tylko poprzez stanowienie prawa w zakresie ochrony pracy, działalność władzy wykonawczej i sądów powszechnych, ale także przez system wyspecjali-

zowanych organów nadzoru nad warunkami pracy, do których należy m.in. Państwowa Inspekcja Pracy.

Krajowe działania, kluczowe dla rozwoju ochrony pracy, w które wpisana jest działalność Inspekcji Pracy, koncentrują się na zagadnieniach ważnych z punktu widzenia zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy globalnie, we wszystkich sektorach polskiej gospodarki. Na te działania składają się: doskonalenie prawa w zakresie ochrony zdrowia pracowników, wprowadzanie ekonomicznych stymulatorów poprawy warunków pracy, bieżące monitorowanie stanu bhp oraz wprowadzanie metod skutecznego oddziaływania na ich poprawę. Działania te są również elementem wpływającym na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy. Kultury bezpieczeństwa – będącej zbiorem wartości, postaw, zachowań oraz kompetencji funkcjonujących w danym przedsiębiorstwie, z którą związane są m.in. takie obszary jak: edukacja z zakresu prawa i bezpieczeństwa pracy, prowadzenie analizy wypadków przy pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, motywowanie pracowników do zachowań bezpiecznych oraz nagradzanie osób aktywnie działających na rzecz poprawy warunków pracy, a także zaangażowanie kierownictwa w opracowywanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy jako ważnego elementu strategii działania przedsiębiorstwa.

Właściwie prowadzony nadzór ze strony Państwowej Inspekcji Pracy oraz odpowiednie reagowanie na nieprawidłowości stwierdzane w toku kontroli, są możliwe dzięki stosownym regulacjom prawnym. W prawie krajowym istnieje wiele rozporządzeń, będących aktami wykonawczymi do działu X Kodeksu pracy, uszczegóławiających wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w różnych sektorach gospodarki. Przepisy te uwzględniają warunki środowiska pracy oraz zagrożenia zawodowe typowe dla danej branży. Oczywiste jest, że praca wykonywana w wymagających warunkach lub z wykorzystaniem zaawansowanych technologii powinna podlegać bardziej skomplikowanym zasadom bezpieczeństwa. Np. specyfika pracy w budownictwie, przy procesach galwanotechnicznych, czy w hutnictwie wymaga bardziej zaawansowanej wiedzy na temat zasad bezpieczeństwa, niż praca przy segregowaniu owoców. Z tego względu ustawodawca wydał i na bieżąco aktualizuje akty prawne zawierające skonkretyzowane normy bezpiecznej pracy dla poszczególnych gałęzi i prac. Ich przestrzeganie jest obowiązkiem pracodawców, jednakże tak naprawdę korzystne zmiany w postawach przedsiębiorców wobec przepisów i zasad, świadome inwestycje w bezpieczeństwo pracowników, mają kluczowy wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy.

Jak wiadomo, naruszenie przepisów prawa pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest karalne. Ustawodawca w art. 283 § 1 Kodeksu pracy wskazał blankietowe wykroczenie za naruszenie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dając organom kontrolnym Państwowej Inspekcji Pracy narzędzie umożliwiające regulowanie szerokiego spectrum nieprawidłowości. W art. 11 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy upoważniono inspektora pracy do nakazania, w drodze decyzji administracyjnej, usunięcia uchybień, jeżeli naruszenie dotyczy przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W związku ze stwierdzonym naruszeniem inspektor pracy ma również prawo nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego lub skierować do sądu wniosek o ukaranie za wykroczenie z art. 283§ 1 Kodeksu pracy, jako oskarżyciel publiczny w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Od dawna kontrola Inspekcji Pracy kojarzona była przede wszystkim z sankcjami. Jednakże w ostatnich latach Państwowa Inspekcja Pracy tworzy nowe, bardziej przyjazne formy oddziaływania na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w polskich zakładach. Przykłady takiego działania przedstawi państwu dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji, któremu oddaję głos.

P.o. dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji GIP Artur Sobota:

Muszę przyznać, że po tak wyczerpującej prezentacji Centralnego Instytutu Ochrony Pracy ciężko będzie państwa czymś zaskoczyć, ale spróbuję nie powtarzać informacji, które państwo mieliście okazję usłyszeć.

Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy w przedsiębiorstwie coraz częściej wiąże przyczyny wypadków przy pracy i ryzyko zawodowe z kulturą bezpieczeństwa. Procesy analizy okoliczności i przyczyn wypadków, szczególnie w dużych i średnich przedsiębiorstwach coraz częściej wykorzystują pomiary poziomu kultury bezpieczeństwa. Udowodniono, że poziom ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy można ograniczyć poprzez dbałość o środowisko pracy, odpowiednią organizację pracy i stanowiska oraz kształtowanie kultury bezpieczeństwa na wysokim poziomie. Z punktu widzenia organów nadzoru nad warunkami pracy, kulturą bezpieczeństwa jest zbiór indywidualnych i grupowych wartości, postaw, umiejętności oraz norm postępowania, które wpływają na styl, jakość i skuteczność zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie. Taką definicję zaproponował brytyjski organ do spraw bezpieczeństwa i zdrowia (Health and Safety Executive – HSE).

Podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy czynności, zarówno kontrolne, jak i profilaktyczne mają pozytywnie oddziaływać na budowanie kultury bezpieczeństwa w ogólnie pojętym środowisku pracy. Na dzisiejszym spotkaniu chciałbym państwu przybliżyć nasze systemowe podejście do rozwoju kultury bezpieczeństwa.

W myśl nowych zasad, pierwsza kontrola w zakładzie ma charakter głównie instruktażowo-doradczy. Inspektor pracy dokonuje kompleksowego przeglądu stanu przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia, wydaje decyzje, wnioski w wystąpieniach i polecenia ustne oraz udziela porad. Instruktażowo-doradczy charakter pierwszej kontroli zakłada pozostawienie pracodawcy określonego czasu na wyeliminowanie uchybień i niestosowanie sankcji karnych. Wyjątek stanowią przypadki rażących naruszeń przepisów i zasad bhp, w szczególności sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia pracowników, kontrole po wypadkach ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych, a także przypadki nielegalnego zatrudniania oraz rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy.

W latach 2016-2020 w związku z realizacją strategii pierwszej kontroli, w całej Polsce przeprowadzono ponad 39 tys. kontroli w podmiotach, w których świadczyło pracę łącznie 487,3 tys. osób. W wyniku prowadzonych działań wydano 247,7 tys. decyzji, 249,4 tys. wniosków w wystąpieniach, 12,6 tys. poleceń ustnych oraz zastosowano 8,1 tys. środków oddziaływania wychowawczego. Mimo nierepresyjnego charakteru pierwszej kontroli, inspektorzy pracy wystawili 3853 mandatów oraz skierowali 921 wniosków do sądu o ukaranie pracodawców rażąco łamiących prawa pracownicze.

Kontrole prowadzone w ramach pierwszej kontroli oraz kontrole sprawdzające wykazały ,że idea pierwszej kontroli jest pozytywnie odbierana przez pracodawców, szczególnie tych, którzy od niedawna prowadzą swoją działalność. Odsetek zrealizowanych środków prawnych, wskazuje, że pracodawcy wykazywali zaangażowanie oraz chęć szybkiego i trwałego usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości, z zamiarem prowadzenia działalności zgodnie z obowiązującymi przepisami. Niewątpliwie, w dużym stopniu przyczynił się do tego instruktażowy charakter pierwszej kontroli. Udzielanie przez inspektorów pracy informacji i wskazówek, dotyczących obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, pozwala na uświadomienie pracodawcom wagi zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, prawną ochrony pracy oraz legalnością zatrudnienia. Stanowi też bodziec do zapoznania się z przepisami, określającymi obowiązki pracodawcy i – w konsekwencji – mobilizuje do przestrzegania regulacji prawnych. Dodatkowo, przekazywanie przez inspektorów pracy specjalnie przygotowanego pakietu materiałów edukacyjnych, umożliwia pracodawcom pogłębienie wiedzy w zakresie prawa i bezpieczeństwa pracy, a także sprzyja kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy w firmie.

Wprowadzenie zadania pn. „Pierwsza kontrola" do zakresu działania Inspekcji pozwoliło również na jeszcze lepsze dostrzeżenie potrzeb pracodawców w zakresie oczekiwań względem wsparcia ze strony organów kontroli w dostosowaniu zakładów pracy do obowiązujących wymogów prawnych. Z punktu widzenia kształtowania kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy bardzo ważna jest prawidłowa identyfikacja ryzyka i zagrożeń wypadkowych, a także stałe działania na rzecz ograniczenia wypadkowości w miejscu pracy. Działania te powinny być nieodłącznym elementem systemowego zarządzania bezpieczeństwem w każdej firmie.

Odnotowywane podczas kontroli nieprawidłowości świadczą również o braku dostatecznej wiedzy osób odpowiedzialnych z zakresu oceny ryzyka zawodowego oraz badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. Pracodawcy i podlegli im pracownicy odpowiedzialni za prawidłowe działania związane z bhp w większości przypadków mają problemy z uchwyceniem zależności między diagnozą zagrożeń, wypadkami, a działaniami ograniczającymi prawdopodobieństwo ich wystąpienia. Występuje również brak świadomości niektórych pracodawców odnośnie możliwości podjęcia działań systemowych w celu poprawy bezpieczeństwa i ograniczenia ryzyka wypadkowego. Stąd wywodzi się potrzeba angażowania się organów nadzoru w budowanie tej świadomości, poprzez wskazywanie pracodawcom metod i narzędzi pozwalających uzyskać pożądane efekty prewencyjne.

Odpowiedzią na zapotrzebowanie firm próbujących spełnić wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczyć wypadkowość i zmienić niekorzystne warunki środowiska pracy, skutkujące chorobami zawodowymi oraz związanymi z pracą, było opracowanie jednolitych wymagań dla zarządzania obszarem bhp – normy ISO 45001:2018.

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest kontrola skuteczności ochrony zdrowia i życia osób pracujących w tych grupach zakładów, w których najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy. Pod tym kątem na kolejne lata planowana jest część ustawowych zadań Inspekcji.

Analogiczny cel – zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy dla pracujących – zawiera norma ISO 45001. W zakładzie pracy może on zostać zapewniony, w pierwszej kolejności poprzez skuteczną kontrolę ryzyka zawodowego we wszystkich miejscach wykonywania pracy.

Tylko usystematyzowanie wymagań w zakresie bhp, przydzielenie konkretnych ról i zadań wszystkim członkom procesu pracy, od najwyższego kierownictwa do pracowników na stanowiskach robotniczych, a zarazem świadoma dbałość organizacji o bezpieczne warunki pracy, mają szansę przynieść wymierne korzyści. Jednak zarówno do uzyskania efektu trwałej poprawy warunków pracy w wyniku przestrzegania przepisów prawa pracy, jak i spełnienia wymagań dyktowanych standardem, jakim jest norma ISO 45001, konieczna jest świadomość i zaangażowanie osób odpowiedzialnych.

W obecnych realiach gospodarczych – przy dużym rozdrobnieniu podmiotów zatrudniających pracowników, elastycznej strukturze produkcji i usług, odpowiadającej aktualnym i wciąż zmieniającym się potrzebom rynku oraz obejmującej znaczny odsetek pracowników fluktuacji – dla Inspekcji Pracy wyzwaniem jest szukanie nowych narzędzi dla realizacji swojej misji. Szeroko rozumiana prewencja w obszarze ochrony pracy oznacza kształtowanie kultury bezpieczeństwa i praworządności w stosunkach pracy nie tylko poprzez nadzór, lecz także przez różnego rodzaju formy komunikacji społecznej, budowanie zaangażowania środowisk pracodawców, pracowników oraz partnerów społecznych w rozwiązywanie problemów bezpieczeństwa i ochrony pracy.

Argumentem na rzecz włączenia prewencji w obszarze ochrony pracy do głównego nurtu działań Inspekcji Pracy jest nie tylko możliwość objęcia oddziaływaniem szerszej grupy podmiotów, niż przy tradycyjnym nadzorze nad warunkami pracy, ale przede wszystkim osiągnięcie trwałej poprawy przestrzegania przepisów prawa pracy tam, gdzie wartości związane z kulturą prawną zostały zinternalizowane. Przekonanie pracodawców o konieczności poszanowania prawa pracy i aktywne uczestnictwo pracowników w budowaniu właściwych relacji w stosunkach pracy, respektowanie norm wynikających z porządku prawnego i wzajemnego szacunku stron, jest podstawą dla funkcjonowania niepisanego kodeksu etycznego w relacjach pracy.

Od początku lat 90-tych Inspekcja Pracy wzmacnia aspekt prewencyjny swoich działań. Od przyjęcia w 2007 r. nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy prewencja uzyskała formę systemową, stając się konsekwentnym, rozłożonym w czasie działaniem, które oparte jest na analizie dostępnych danych, planowaniu i ewaluacji. Ścisła synchronizacja działań kontrolnych i prewencyjnych prowadzi do uzyskania efektu synergii i harmonijnego funkcjonowania Inspekcji. Przedsięwzięcia prewencyjne wspierają działalność kontrolną w obszarach o największym nasileniu zagrożeń albo nieprawidłowości lub stanowią samoistne przedsięwzięcia w postaci specjalnych programów adresowanych

do pracodawców zainteresowanych zapewnieniem swoim pracownikom wymaganych prawem warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

Tego rodzaju działania wspierane są kampaniami informacyjnymi, które mają na celu wzbudzenie zainteresowania szerokiego grona odbiorców, w tym w szczególności pracowników problemami ochrony pracy, zachęcenie do poszerzania wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, a także skłonienie pracodawców do – opartej na dobrowolnym zaangażowaniu – współpracy z Inspekcją Pracy.

Spośród całego wachlarza działań prewencyjno-promocyjnych oferowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, szczególne znaczenie mają programy adresowane przede wszystkim do pracodawców różnych branż. Programy te bazują na zasadzie samokontroli, przeprowadzanej przez uczestniczących w nich pracodawców, jednak przy wsparciu inspektorów. Każdy z nich rozpoczyna się tematycznym, bezpłatnym szkoleniem. Następnie za pomocą narzędzi przygotowanych przez Inspekcję Pracy – głównie w postaci list kontrolnych z komentarzami, pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi przepisami. Na każdym etapie można konsultować się z inspektorem pracy. W przypadku stwierdzenia niezgodności przyjętych rozwiązań, pracodawcy wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. Ostatnim etapem jest kontrola sprawdzająca.

Jednym z narzędzi, które jest wsparciem dla systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz które wpływa na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w firmie jest program „Prewencja wypadkowa". Ma on za zadanie pomóc pracodawcom w działaniach zmierzających do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i eliminowania powtarzalności wypadków. Do udziału w programie zapraszani są głównie pracodawcy prowadzący przedsiębiorstwa działające w branżach o podwyższonym wskaźniku wypadkowości oraz takie, w których w ostatnich latach miała miejsce zwiększona liczba wypadków przy pracy. Udział firmy w programie jest również okazją do przeglądu procedur związanych z bezpieczeństwem pracy funkcjonujących w firmie, zwrócenia uwagi na ważną rolę kierownictwa w nadzorze nad warunkami pracy, zaangażowania pracowników w opracowywanie wewnętrznych standardów i dokumentów z zakresu bezpieczeństwa oraz wzmacniania wśród zatrudnionych bezpiecznych zachowań w miejscu pracy. W ostatnich 6 latach w szkoleniach realizowanych w ramach tego programu uczestniczyło blisko 3 tys. przedsiębiorstw.

Kolejnym programem wspierającym pracodawców w tworzeniu zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz budowaniu kultury bezpieczeństwa w firmie jest program „Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy", skierowany do pracodawców z różnych branż, w szczególności zatrudniających do 9 pracowników. Celem programu jest wspieranie przedsiębiorców w doprowadzeniu zakładu pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy i pomoc w utrzymaniu w firmie trwałej poprawy warunków pracy.

Wśród motywacji pracodawców do udziału w programie, poza chęcią zdobycia wiedzy oraz poprawy bezpieczeństwa i zgodności z przepisami prawa pracy w zakładzie, bardzo często pojawia się oczekiwanie uzyskania merytorycznego wsparcia od Państwowej Inspekcji Pracy. Inspektor pracy jest dla większości mikroprzedsiębiorców ekspertem, którego pomoc w tworzeniu bezpiecznych warunków pracy jest bardzo cenna. Wyniki z ostatnich lat wskazują, że 70% zaangażowanych firm uzyskuje pozytywny wynik kontroli i otrzymuje Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy. Dowodzi to niewątpliwie, że jeżeli ktoś chce zaangażować się i podejmie współpracę z PIP, to osiąga zadowalające wyniki.

Wspomniany na dzisiejszym posiedzeniu stres jest również w zainteresowaniu Państwowej Inspekcji Pracy. Prawie 1/3 pracowników w Europie – ponad 40 mln osób – doświadcza stresu związanego z pracą. Ok. połowa pracowników w Europie uważa, że w ich miejscu pracy stres jest powszechnym zjawiskiem. Przyczynia się do ok. 50% wszystkich traconych dni roboczych.

Podobnie jak w przypadku innych kwestii związanych ze zdrowiem psychicznym, problem stresu jest często źle rozumiany, bądź napiętnowany. Jednak jeżeli zagrożenia psychospołeczne i stres traktowane są jako problem organizacyjny, a nie jako wada osobowa, można sobie z nimi radzić jak z każdym innym zagrożeniem związanym z bhp. Zarządzanie stresem we współczesnych instytucjach i przedsiębiorstwach nie jest dla

pracodawców jedynie obowiązkiem moralnym i dobrą inwestycją w zdrowie i bezpieczeństwo pracy, ale wymogiem określonym w przepisach, m.in. wynikających z dyrektywy ramowej 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

Z myślą o prewencji tych czynników, Inspekcja Pracy prowadzi program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy". Cele programu to m.in: popularyzacja wiedzy na temat stresu, źródeł zagrożeń psychospołecznych wynikających z takich zjawisk jak: mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie, molestowanie, agresja i przemoc w miejscu pracy, popularyzacja metod radzenia sobie ze stresem i zagrożeniami psychospołecznymi w pracy, wzrost zaangażowania pracowników w zapobieganie stresowi w codziennej pracy, wzmocnienie roli pracowników w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy, w tym wyraźne zwiększenie zadowolenia pracowników z pracy oraz zaangażowania w działania na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, identyfikacja zagrożeń w celu uzyskania informacji umożliwiających wskazanie kierunków działań prewencyjnych o charakterze psychospołecznym oraz naprawienie nieprawidłowości w firmie.

W latach 2015-2020 w programie profilaktycznym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy" udział wzięło ponad 600 pracodawców.

Dużą rolę w ograniczaniu wypadków przy pracy odgrywa kształtowanie odpowiedzialności oraz nawyku bezpiecznego wykonywania pracy. Przynosi ono największe efekty, gdy rozpoczyna się je jak najwcześniej, dlatego Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje działania edukacyjne na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa także w środowisku dzieci i młodzieży.

Począwszy od 2006 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa", którego celem jest: podniesienie wśród młodzieży szkolnej i akademickiej poziomu wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, kształtowanie świadomości zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy wśród młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego, popularyzacja zagadnień związanych z przestrzeganiem prawa pracy, zwłaszcza problematyki zawierania umów o pracę, w tym cywilnoprawnych, podejmowania pracy sezonowej i wakacyjnej oraz problematyki legalności zatrudnienia wśród młodych osób planujących podjęcie pierwszej pracy.

Program został pomyślany jako działanie długofalowe i realizowany jest przez Państwową Inspekcję Pracy we współpracy z kuratoriami oświaty i zainteresowanymi szkołami
ponadpodstawowymi, samorządami oraz partnerami społecznymi. Do skorzystania z wiedzy i doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy zapraszane są również ochotnicze hufce pracy. Program „Kultura bezpieczeństwa" nie zastąpi edukacji ustawicznej w zakresie kształtowania pożądanych postaw i szeroko pojętego bezpieczeństwa, jednakże działanie edukacyjne PIP wspierane konkursami wiedzy przyczynia się do wzbudzania wśród uczniów i studentów zainteresowania problemami ochrony pracy, by w efekcie rozbudzić w nich potrzebę budowania i szerzenia powszechnej kultury pracy opartej na bezpieczeństwie.

W latach 2006-2020 w programie wzięło udział ponad 650 tys. uczniów szkół ponadpodstawowych i studentów wyższych uczelni. To wynik, którym możemy się pochwalić.

Konkursy organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy służą wskazywaniu i promowaniu przykładów najlepszych rozwiązań organizacyjnych i technicznych w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, a także promocji wiedzy i kultury praworządności w stosunkach pracy. Inspekcja Pracy oferuje konkursy dla pracodawców, pracowników, społecznych inspektorów pracy, rolników indywidualnych oraz dla młodzieży, a nawet dzieci.

Konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" ma na celu promowanie przedsiębiorstw, w których dbałość o bezpieczeństwo pracy wykracza poza standardy narzucone przepisami prawa, gdzie pracodawcy wykazują ponadprzeciętną troskę o dobrostan pracowników. W tym konkursie w sposób szczególny uwidacznia się troska przedsiębiorców o zharmonizowany rozwój firmy w kierunku systemowego zarządzania bezpieczeństwem pracy. Na jego przykładzie możemy zauważyć także, że praco-

dawcy chętnie podejmują inicjatywę, by budowanie kultury bezpieczeństwa odbywało się z udziałem zarówno osób zarządzających zakładem pracy, jak i w nim pracujących. Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że wiele zakładów pracy uczestniczących w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" dla doskonalenia jakości i bezpieczeństwa pracy wykorzystuje metodę „5S", której filozofia znajduje zastosowanie w rutynowych działaniach tych firm.

Metoda „5S" jest częścią większej strategii, w której chodzi głównie o ograniczanie lub eliminowanie zbędnych czynności, przy jednoczesnym zwiększaniu płynności i elastyczności pracy, uwzględniającej także poprawę jej bezpieczeństwa. Jest ona oparta na pięciu punktach, którymi są: selekcja, systematyka, sprzątanie, standaryzacja i samodyscyplina. Do tych 5 punktów można dodać 6 – Safety – czyli bezpieczeństwo.

Co ważne, przy wdrażaniu standardów „5S" czynny udział biorą pracownicy. Wpisuje się to w ogólne założenie kultury bezpiecznej pracy, mówiące o tym, że jej nierozerwalnym elementem jest właściwa postawa pracowników wobec kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy.

W praktyce, inspektorzy pracy zauważają, że rozwiązania będące następstwem wdrażania omawianej metody, a związane z respektowaniem przepisów bhp oraz opracowywania indywidualnych procedur bezpieczeństwa w zakładach, a także ich powszechne stosowanie, wpływa znacząco na obszar ogólnego bezpieczeństwa, leżącego zarówno w interesie pracodawców, jak też pracowników. Podstawowym krokiem przy wdrażaniu „5S" jest uświadomienie pracownikom korzyści płynących z tego systemu, tak, by później ich zaangażowanie mogło przełożyć się na sprawne funkcjonowanie. Praktyka „5S" wymaga stopniowej reorganizacji całego przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim przeformatowania myślenia i nowego podejścia do wielu spraw. Definiowana w ten sposób kultura bezpieczeństwa stanowi solidny fundament do dalszego rozwoju w kierunku skutecznego zarządzania przedsiębiorstwem i determinuje sukces firmy w obszarze prewencji zagrożeń w pracy.

Kluczowe dla globalnego kształtowania właściwych postaw i budowania kultury bezpieczeństwa wydaje się współdziałanie instytucji państwowych działających na rzecz ochrony pracy z samymi przedsiębiorcami, a także edukowanie pracowników w zakresie dotyczącym ich udziału w tworzeniu bezpiecznych miejsc pracy. W przypadku polskiej Inspekcji Pracy, tego typu działania są realizowane systemowo i planowo. Innowacyjny, instruktażowy charakter kontroli PIP ma motywować pracodawców do dalszego inwestowania w bhp, a inspekcyjne programy prewencyjne mają im w tym pomagać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy za prezentację materiału.

Proszę o zabranie głosu panią Elżbietę Bożejewicz – prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP Elżbieta Bożejewicz:

Bardzo dziękuję za możliwość zaprezentowania działalności Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w temacie omawianym na dzisiejszym posiedzeniu. Podobnie jak moi przedmówcy, przytoczę definicję kultury bezpieczeństwa. Chciałam zwrócić szczególną uwagę na definicję zaczerpniętą z Wikipedii. Kultura to termin wieloznaczny. Pochodzi z języka łacińskiego *cultus agri*, czyli uprawa ziemi. Z kolei łaciński termin *colere* – to uprawiać, dbać, pielęgnować, kształcić. Najczęściej rozumiana jest jako całokształt duchowego i materialnego dorobku społeczeństwa.

Jeśli chodzi o kulturę bezpieczeństwa, to przytoczę definicję prof. Ryszarda Studenskiego. Według tej definicji kultura bezpieczeństwa – to zbiór psychologicznych, społecznych i organizacyjnych czynników uruchamiających lub podtrzymujących działania chroniące życie i zdrowie zarówno w pracy, jak i w czynnościach pozazawodowych. Natomiast kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie – stanowi charakterystyczny dla większości załogi stan świadomości zagrożeń, funkcjonujące formalne i nieformalne normy postępowania w sytuacji zagrożenia oraz dokonania techniczne i organizacyjne, które wpływają na uwzględnianie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w zarządzaniu przedsiębiorstwem.

Zwróciłam uwagę na podstawową definicję pojęcia kultura, czyli uprawa. Tak jak do każdej uprawy potrzebny jest dobry nawóz, dobry materiał i odpowiedni zasób ludzki, tak samo, gdy chodzi kształtowanie kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy pracodawcy potrzebny jest dobry doradca. Art. 237^{11} § 1 Kodeksu pracy stanowi, iż pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Natomiast § 2 tego przepisu przewiduje, że pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Teraz kilka zdań o naszej organizacji, która zrzesza pracowników służby bhp oraz osoby wykonujące zadania tej służby jako specjaliści spoza zakładu pracy. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP powstało w 1993 r. Obecnie – według stanu na koniec grudnia ub. r. – posiada 38 oddziałów terenowych. Największe w Gdańsku, Katowicach i Krakowie – zrzeszają po ok. 250 członków. Łącznie stowarzyszenie liczy 2800 członków. Działalność stowarzyszenia prowadzona jest na bazie społecznej działalności jego członków. Wszystkie funkcje pełnione w strukturach stowarzyszenia mają charakter społeczny. To nasza pasja. Wszystkie przedsięwzięcia, które organizujemy odbywają się poza naszą codzienną pracą. OSPSBHP jest zrzeszone w ENSHPO. To międzynarodowa organizacja obejmująca 13 państw.

Na czym polega budowanie przez nas kultury bezpieczeństwa? Każdy z oddziałów terenowych stowarzyszenia prowadzi tę działalność niezależnie od zarządu głównego. Składają się na nią konkursy, szkolenia zwiększające wiedzę i kompetencje naszych członków. Organizowane są także konferencje, seminaria, wizyty studyjne w zakładach pracy, pikniki edukacyjne adresowane do pracowników zakładów pracy, w których pracujemy i do społeczności lokalnej, konkursy plastyczne kierowane do dzieci pracowników zakładów, gdzie jesteśmy zatrudnieni.

Nasze przedsięwzięcia organizowane są we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Urzędem Dozoru Technicznego, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, wojewódzkimi stacjami sanitarno-epidemiologicznymi. Niektóre kampanie sami organizujemy, np. kampania „Pracuję nie hejtuję”, którą zorganizował oddział w Radomiu. Była ona odpowiedzią na hejt wobec pracowników służby zdrowia i ich rodzin na początku pandemii. Zorganizowaliśmy konferencję w trybie hybrydowym – część uczestników mogła brać udział bezpośrednio, część – on-line.

Zarząd główny podejmuje także różne działania w tym zakresie, w które angażuje naszych członków. To seminaria, konferencje, Forum Służby BHP organizowane we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, Urzędem Dozoru Technicznego, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, związkami zawodowymi. Celem Forum Służby BHP było integrowanie niezrzeszonych pracowników służby bhp ze służbą zrzeszoną w naszej organizacji. W okresie pandemii organizowaliśmy wspólnie z wymienionymi instytucjami różne przedsięwzięcia – seminarium on-line „Razem w dążeniu do poprawy warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach” oraz wideokonferencja. Od ubiegłego roku podjęliśmy się również organizacji konkursu „Służba BHP – najlepszy doradca pracodawcy”. Jego celem było m.in. promowanie działań służby bhp na rzecz poprawy warunków pracy. Konkurs był prowadzony na szczeblu ogólnopolskim i regionalnym. Partnerem konkursu była Państwowa Inspekcja Pracy. Najlepsze prace jako dobre praktyki prezentowaliśmy na webinarium.

Od 2020 r. organizowaliśmy cykl seminariów on-line „Pytanie do eksperta”. Rozwijaliśmy tematy, którymi zajmowała się Rada Ochrony Pracy. Dlaczego nazwa „Pytanie do eksperta”? Jak państwo widzicie na slajdzie, przy każdym spotkaniu widnieją trzy daty. Na pierwszym spotkaniu wygłaszano prelekcję na dany temat. Po zakończeniu spotkania każdy z uczestników miał okazję zadać pytanie ekspertowi z wybranej dziedziny. W kolejnym terminie eksperci odpowiadali na pytania i rozwijali temat. Trzeci dzień poświęcony był ochronie – mówiliśmy w jaki sposób prowadzić działania prewencyjne, jak stosować środki ochrony zbiorowej i indywidualnej. Piąta edycja tego cyklu obyła się wczoraj. Uczestniczyło 335 osób. Byliśmy zaskoczeni tą liczbą. Coraz więcej osób

bierze udział w tych seminariach. Ta wideokonferencja była objęta patronatem głównego inspektora pracy pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko. Organizowaliśmy ją wspólnie ze Stowarzyszeniem Elektryków Polskich. Czekamy na pytania od uczestników. To seminarium zakończy się 30 listopada br.

Działaniem mającym wpływ na budowanie kultury bezpieczeństwa były zorganizowane przez zarząd główny – wspólnie z zagranicznymi firmami producenckimi – trzy wyjazdy studyjne. Ich celem nie była promocja produktów tych firm, lecz zapoznanie się z kwestią bezpieczeństwa w tych zakładach. Były to wyjazdy do Czech, Szwecji i Luksemburga. Planowaliśmy również wyjazd do Wielkiej Brytanii. Niestety, pandemia pokrzyżowała te plany. Każdy wyjazd był organizowany w ramach kampanii, którą promował Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Podczas wyjazdu była organizowana konferencja na temat bezpieczeństwa. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP miało możliwość zaprezentowania swoich działań. Była też możliwość zwiedzania zakładu pracy, przyjrzenia się jak firmy zagraniczne dbają o bezpieczeństwo pracowników. Wiele dobrych praktyk przywieźliśmy do kraju. Uczestnicy wyjazdów – służba bhp wiele z tych działań próbuje wdrożyć w naszych zakładach pracy, co będzie miało istotny wpływ na wzrost poziomu kultury bezpieczeństwa i zmniejszenie liczby wypadków przy pracy.

W październiku br. zaprosiliśmy służby bhp do wzięcia udziału w ankiecie „Kultura bezpieczeństwa w firmie w ocenie służby bhp". W ankiecie wzięło udział 299 osób – 161 reprezentowało firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników, 138 – firmy zatrudniające do 250 pracowników. 48% respondentów stanowiły osoby, których staż pracy służby bhp nie przekraczał 10 lat – w naszej organizacji jest coraz więcej takich osób. Wśród uczestników ankiety było 162 mężczyzn i 137 kobiet, co zadaje kłam utartemu przekonaniu, że w służbie bhp pracują tylko mężczyźni.

Zapytaliśmy m.in. o zaangażowanie kierownictwa i pracowników w sprawy bhp. 20% respondentów oceniło je jako bardzo dobre, 33% – jako dobre, 30% – jako średnie, 12% – jako słabe i 5% – jako bardzo słabe. Następnie zapytaliśmy o poczucie odpowiedzialności pracowników za bezpieczeństwo. Jedynie 13% ankietowanych oceniło je jako bardzo duże, 28% – jako duże, 31% – jako średnie, 21% badanych odpowiedziało, że słabe, a 7% stwierdziło, że bardzo słabe. Kolejne pytanie dotyczyło prowadzenia przez przełożonych skutecznego nadzoru w obszarze bhp. Tylko 15% ankietowanych uznało, że przełożeni bardzo dobrze prowadzą ten nadzór, 31% – stwierdziło, że dobrze, 29% – oceniło jako słaby, a 9% – jako bardzo słaby. Pytaliśmy też o rolę, jaką odgrywają sugestie pracowników w kwestiach bhp. 27% badanych oceniło ją jako bardzo dużą, 31% stwierdziło, że jest duża, 22% uznało, że średnia, 14% – powiedziało, że mała, a 6% – że bardzo mała. Te wyniki – przypominam, że odpowiedzi udzielali pracownicy służby bhp – pokazują, iż mimo zatrudnienia służby bhp w tych zakładach, kwestie kultury bezpieczeństwa wymagają jeszcze dużego nakładu pracy, żeby służba bhp była zauważalna i miała wpływ na kształtowanie kultury bezpieczeństwa.

Zapytaliśmy również o podejmowane działania, które mają wpływ na poziom kultury bezpieczeństwa. Jak widać z wykresu, w dużych zakładach pracy można zrobić więcej. Służba bhp ma w nich większe możliwości. Wśród tych działań ankietowani wymieniają pogadanki i konsultacje z pracownikami, szkolenia bhp i w zakresie ochrony zdrowia, narady z kadrą kierowniczą, dostęp do materiałów promujących bhp, zgłaszanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych, kampanie dotyczące bezpieczeństwa, konkursy itp. Natomiast w małych zakładach jest znacznie trudniej prowadzić te działania.

Podsumowując – budowanie kultury bezpieczeństwa jest procesem ciągłym, podlegającym stałej ewolucji. Wymaga stałego nadzoru i zaangażowania pracowników oraz kadry kierowniczej. Ważną rolę w tym procesie odgrywa służba bhp jako doradca pracodawcy, który dostarcza wiedzy, inspiruje przywództwo pracodawcy, zachęca do inwestowania. Służba bhp zapewnia wyższy poziom bezpieczeństwa, uczestniczy w planowaniu i monitorowaniu procesów pracy. Dbałość o rozwój służby bhp i doskonalenie zawodowe – w naszej ocenie – są kluczowe dla podnoszenia kultury bezpieczeństwa pracy w Polsce.

Jeśli chodzi o wnioski, to wskazane jest konsekwentne egzekwowanie przez organy nadzoru – inspektorów pracy – realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa

pracy, tj. zapewnienia przez pracodawcę zatrudnienia służby bhp, w szczególności w małych przedsiębiorstwach. Wskazana jest kontynuacja i rozwój procesu doskonalenia kompetencji służby bhp o bezpłatne szkolenia, w tym szkolenia w zakresie higieny pracy. Wiemy, że czynniki psychospołeczne bardzo często występują w zakładach pracy. Stowarzyszenie organizuje już takie szkolenia dla służby bhp zrzeszonej w naszej organizacji. Potrzeba nam dobrych narzędzi do oceny ryzyka zawodowego związanego z występowaniem czynników psychospołecznych.

Na poziomie zakładu pracy, dla budowy pożądanej kultury bezpieczeństwa, niezbędne wydaje się angażowanie zarządu i stymulowanie efektywnego przywództwa w dziedzinie bhp. To jest kwestia, którą podejmujemy na dużych konferencjach, jak np. Ogólnopolskie Forum Służby BHP. Dyskutujemy w jaki sposób stymulować efektywne przywództwo w dziedzinie bhp.

Uważamy, że konieczne jest dalsze promowanie wdrażania elementów systemowego zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy. Bo tylko poprzez systemowe zarządzanie bezpieczeństwem pracy poziom kultury bezpieczeństwa można osiągnąć poprawę jakości kultury bezpieczeństwa oraz ograniczenie liczby wypadków przy pracy.

Naszym zdaniem, należy też kontynuować kampanie społecznych ukierunkowane na bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracownika. W tym miejscu chciałam serdecznie podziękować Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu za organizowane kampanie. Bardzo chętnie bierzemy w nich udział. Ich wyniki staramy się wdrażać w zakładach pracy. Staramy się pokazać pracodawcom, w jaki sposób dbać o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika. Bierzemy też udział w programach prewencyjnych realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Dziękujemy pani minister Katarzynie Łażewskiej-Hrycko za wspaniałą współpracę. Mam nadzieję, że będziemy ją kontynuować.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy pani prezes Elżbiecie Bożejewicz za referat. Pewne definicje pojęć i znaczeń na początku wypowiedzi pani Bożejewicz były jak najbardziej na miejscu, bo przyznam, że zwłaszcza te pierwsze wystąpienia przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego momentami przypominały trochę rozprawki filozoficzne o relacjach międzyludzkich i stosunkach między ludźmi.

Kiedy próbowałem znaleźć jakiś wspólny mianownik dla przekazu, który płynął dzisiaj z poszczególnych referatów, to jawiło mi się to jako pewne zdefiniowanie, że kultura osobista, erudycja, pozytywny stosunek do innych ludzi z całą pewnością sprzyjają poziomowi bezpieczeństwa pracowników. Myślę, że to będzie jeden z wniosków, który zapewne znajdzie się w naszym stanowisku podsumowującym dzisiejsze spotkanie.

Otwieram dyskusję.

Pan przewodniczący Zbigniew Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Postaram się powiedzieć możliwie krótko i możliwie esencjonalnie. Na początku chciałbym w imieniu własnym, ale zapewne także wszystkich państwa, podziękować za całokształt tego materiału, który został nam zaprezentowany. Jest niesłychanie szeroki, wieloaspektowy. Zastanawiam się, co z tym materiałem zrobić. Bo on bardzo wiele osób, na pewno mnie, wręcz przytłacza. Chciałem poddać pod rozwagę, gdyby wziąć ten materiał, przepracować, potraktować jako wsad do pewnego uogólnienia w dobrym znaczeniu tego słowa i stworzyć esencjonalny materiał, który miałby łatwiejsze przełożenie praktyczne. Mamy materiał bazowy. Zastanówmy się co zrobić, żeby umożliwić praktyczne korzystanie z niego.

Starałem się słuchać bardzo wnikliwie, wydaje mi się, że ani razu – to nie jest zarzut – nikt z prelegentów nie użył słowa „ergonomia". Powiecie państwo, że to może nie jest główny temat naszego spotkania. Natomiast słowo „ergonomia" w konfrontacji ze słowem „bhp" nie zawsze ma właściwe konotacje. Skorzystajmy z tej okazji. Włączmy tutaj ergonomię. Bo niewątpliwie działania ergonomiczne mogą pomóc podnieść jakość kultury pracy czy wręcz kultury życia. Tak można byłoby to nazwać.

Chciałbym, żeby ten materiał był bardziej praktyczny i przystępny. Jeżeli powstałoby takie możliwe kompendium, to pozostaje jeszcze kwestia jak wypromować taki materiał. Ale to temat na odrębne opowiadanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Głos pana przewodniczącego zmusza do zastanowienia, w jaki sposób zrealizować te postulaty.

Zgłosiła się pani Renata Górna.

Bardzo proszę, udzielam głosu.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym przyłączyć się do wypowiedzi pana Zbigniewa Żurka. Myślę, że trudno po tak wielkim natłoku profesjonalnej wiedzy i wniosków zebrać myśli. Na pewno będziemy czerpać z tych materiałów w przyszłości.

Chciałabym podzielić się z Radą moją obserwacją i – wydaje mi się – optymistycznym wnioskiem odnośnie do dzisiejszego tematu. Obserwuję, że związki zawodowe, czyli środowisko, które reprezentuję, coraz częściej zajmują się także szeroko rozumianą działalnością prewencyjną. Wiadomo, że jako związki zawodowe mamy wpisane w swoją ustawę i ustawę o społecznej inspekcji pracy szeroko rozumianą działalność kontrolną, działalność nadzorczą. Jesteśmy do tego ustawowo powołani. Jesteśmy społecznym nadzorem nad warunkami pracy. Ale coraz częściej widzę – od wielu lat – co jest bardzo pozytywne, że związki zawodowe krzewią kulturę bezpieczeństwa, propagują treści, które wpływają na bezpieczne zachowania pracowników. Nie będę opowiadała o tym, co robimy na każdym szczeblu – zakładowym, branżowym i regionalnym, bo to wymagałoby odrębnego posiedzenia.

Ale chciałam powiedzieć, że dzięki instytucjonalnej współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy jesteśmy odbiorcami tych treści, kampanii społecznych, szeroko rozumianych różnych programów. Wiem, bo też współpracuję ze społecznymi inspektorami pracy, że coraz częściej pracowników – oczywiście interesują ich tematy jak zapobiegać, jak kontrolować – interesują takie tematy właśnie jak zapobiegać, począwszy od zagrożeń psychospołecznych, nowych form zagrożeń w środowisku pracy, chociażby stresie cyfrowym, różnych zagadnień, które na pewno wpływają na ich bezpieczne zachowania. Chcę tylko podkreślić, że to jest pozytywne.

Jako związki zawodowe mamy potrzebę mówienia o działaniach prewencyjnych. Na pewno to robimy. Pan przewodniczący, który był związkowcem, zapewne doskonale wie – o czym mówiła pani prezes Bożejewicz – że wpływanie na bezpieczne zachowanie pracowników, na ich postawy, to – jak mówią wszystkie statystyki – od tego zależy wypadkowość. Wydaje mi się, że jako związki powinniśmy, tak samo jak nadzór i kontrole, pilnować tego na poziomie zakładów pracy, tak samo musimy dbać o prewencję, chociaż ustawowo nie jest wpisana w naszą działalność. Wydaje mi się, że to jest istotne drugie ramię naszej działalności.

Obserwuję, że wielu związkowców, wielu społecznych inspektorów pracy dzieli się swoją wiedzą. Wydaje się, że należy to podkreślić. Bo to jest na pewno widoczne w zakładach pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przekaz pani Renaty sprowadza się do pewnej prawdy, że prewencja, zapobieganie jest tańsze niż później likwidacja skutków, naprawianie nieszczęść, które mogą się ewentualnie zdarzać, często nieodwracalnych.

Podobnie jak większość z państwa czuję ogrom tego tematu. Wracam do tego, co już powiedziałem, że dla mnie mimo wszystko wspólnym mianownikiem jest kwestia pewnej kultury osobistej i pozytywnego podejścia do otoczenia, do współpracowników, zminimalizowanie agresji, która ostatnio tak często jest obecna w naszym życiu publicznym. To są te elementy, które należałoby eliminować. Tym bardziej wydaje mi się, że tezy, które postawił pan Zbigniew Żurek, żeby to wszystko zawrzeć w jakimś jednym kompendium, to niesłychanie trudne, bo w jaki sposób to zrobić. Owszem można to zdefiniować, nazwać i wskazać cele, do których powinno się dążyć, natomiast z takim prostym przeka-

zem do ludzi bardzo trudno będzie docierać. To jest kwestia w ogóle wychowania, edukacji, procesu wychowawczego w szkole, wszędzie tam, gdzie uczymy się kultury osobistej.

Bardzo proszę, pani minister.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Chciałabym serdecznie podziękować zarówno naszym partnerom społecznym, których włączamy w kwestie dotyczące budowania kultury bezpieczeństwa pracy, pracownikom służby bhp, Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy, jak również środowiskom naukowym, dla których ta wiedza, którą dzięki temu zyskujemy jako Państwowa Inspekcja Pracy, jest niezwykle istotna.

Dziękuję też – korzystając z okazji – za pozytywne stanowisko w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy. Bowiem tylko dzięki odpowiedniemu poziomowi finansowania, zatrudnienia pracowników jesteśmy w stanie skutecznie realizować zadania.

Natomiast pozwólcie państwo, że podzielę się refleksją w kontekście tego, o czym mówił pan przewodniczący, czyli szacunku w relacjach pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, jak również pomiędzy innymi podmiotami, jakie występują w stosunkach zatrudnienia. Mam na myśli również pracowników pracujących na podstawie innej formy zatrudnienia niż zatrudnienie na umowę o pracę. Jestem w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie, który zorganizował niesamowitą akcję „Praca od kulis". To było zauważenie elementu psychospołecznych czynników związanych ze środowiskiem pracy. Nie wiem, czy państwo pamiętacie, był cykl doniesień medialnych – bardzo intensywny w ostatnim pół roku – dotyczący zjawiska molestowania seksualnego, mobbingu w teatrach. Zaczęło się od teatru „Bagatela" w Krakowie.

W związku z tym Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie podjął inicjatywę, żeby przeprowadzić cykl szkoleń dla pracowników teatru i kadry kierowniczej. Muszę państwu powiedzieć, że akcja spotkała się z niesamowitym odbiorem społecznym, nie tylko wpisywała się w dyskusję, jaka toczyła się w mediach, jak budować relacje w nietypowym środowisku pracy, jakim jest teatr, szkoły teatralne. Rzeczywiście, my zarówno z wiedzą prawną, ale też psychologiczną, bo zaangażowaliśmy do współpracy psychologa, prowadziliśmy cykl szkoleń i spotkań, który spotkał się z bardzo dużym zainteresowaniem. Przeprowadziliśmy 15 spotkań prawie we wszystkich teatrach na terenie województwa małopolskiego. Większość teatrów dużych krakowskich z wielkimi tradycjami zaangażowała się do udziału w tej akcji.

To pokazuje, że relacje psychospołeczne w środowisku pracy, budowanie atmosfery jest też dbaniem o kulturę bezpieczeństwa pracy. Okazało się, że relacje mistrz – uczeń, jak podkreślali aktorzy, pracownicy teatrów, studenci, przez wiele lat ulegały zachwianiu. Teraz tak naprawdę trzeba je zbudować na nowo, postawić granicę. A jednym z czynników – do tego zainspirowały mnie państwa wypowiedzi – żeby podzielić się tymi spostrzeżeniami z tej akcji jest właśnie ogólne pojęcie tego, że powinniśmy mieć szacunek do siebie nawzajem. Pojęcie szacunku jest jednym z elementów człowieczeństwa w relacjach pracowniczych, który też nam pozwala eliminować kwestie związane ze stresem w środowisku pracy. Myślę, że film przedstawiony przez Centralny Instytut Ochrony Pracy pokazuje jak istotne jest zachowanie prawidłowych proporcji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Okazuje się, że nasze wnioski biegną w podobnym kierunku.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję. Dziękuję prelegentom i osobom uczestniczącym w dyskusji.

Projekt stanowiska w sprawie dzisiejszego – trudnego, jak okazuje się – tematu przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że kolejne – grudniowe – posiedzenie Rady planowane jest na 7 grudnia br. 6 grudnia odbędzie się posiedzenie Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, a 8 grudnia – posiedzenie Zespołu ds. Skarg. Na przyszłym posiedzeniu będziemy mówili o planie pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Przypominam, że upłynął termin zgłoszeń propozycji do planu pracy Rady. Wstępny projekt uzgodnimy w gronie

prezydium, po czym przedstawimy go na posiedzeniu Rady. Jeżeli pojawią się uzasadnione propozycje zmian, to z pewnością będziemy starali się je uwzględnić.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.